تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات

الدكتور البشير عبدالكريم *
جامعة الشلف

Résumé

L'intitulé de mon travail est : «Les différents types de chômage et estimation du chômage découragé et structurel ». Le but de cet article et d'énumérer les différentes formes de chômage pour en savoir les causes et proposer les remèdes. Parmi ces formes, on peut citer le chômage frictionnel, conjoncturel, structurel, naturel, déguisé, saisonnier, etc. Dans une deuxième étape, des méthodes de mesure théorique ont été abordées pour en déterminer le poids dans le taux global du chômage de chacune d'elles. Ceci va permettre de choisir la politique approprié pour diminuer le chômage.

L'apport scientifique nouveau apporté par cette étude est l'approche personnelle qui consiste en la mesure du chômage déguisé (découragé) et le chômage structurel. Pour le premier type, j'ai établit un modèle économétrique (L'identification dans les modèles à plusieurs équations) et pour le deuxième une analyse logique a été utilisée en se basant sur la théorie économique.

Cette étude théorique et empirique a aboutit à des résultats satisfaisants, où elle a montré l'utilité des outils mathématiques et statistiques qui nous permettent d'acquérir plus d'informations sur le marché du travail telles que l'ampleur du chômage déguisé et structurel et leurs poids dans le taux globale. Pour faire des prévisions précises, il suffit la mise à jour des données statistiques et utiliser le modèle défini dans cet article.

* دكتوراة دولة في العلوم الإقتصادية بدرجة أستاذ محاضر بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف.
المايل: ak_elbachir@yahoo.fr

مقدمة:

للبطالة أشكال متعددة، كل منها يرجع لأسباب خاصة، وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة. فمعرفة نوع البطالة مهم جدا إذا لأنه تبعا لذلك نعرف الأسباب ونتمكن من تشخيص العلاج المناسب لهذه المشكلة. في هذا البحث نذكر بعض التقسيمات التقليدية كما وردت في النظرية الاقتصادية كما نذكر بعض الأنواع التي رأيناها مكملة للأنواع التقليدية ومفصلة لها في بعض الأحيان.

إن معرفة هذه الأنواع غير كافية لتحديد السياسة الناجعة ما لم نقيم كميا وزن كل منها في البطالة الكلية ولا يتأتى ذلك إلا باستخدام الأدوات الرياضية والإحصائية الخاصة بتقدير النماذج الاقتصادية القياسية. إن الشيء الجديد في هذه الدراسة هو المحاولة الشخصية لقياس البطالة المحبطة والبطالة الهيكلية بالاعتماد على النظرية الاقتصادية والبراهين الرياضية.

قد قسمت هذا البحث إلى ثلاثة مباحث. في المبحث الأول أتكلم عن البطالة الاحتكاكية والهيكلية والدورية وأبين رياضيا وهندسيا كيفية قياسهم، أما المبحث الثاني فأتناول فيه تقسيمات أخرى للبطالة من بينها البطالة الاختيارية والإجبارية، البطالة المقنعة والمكشوفة، البطالة الموسمية والطبيعية، الخ. في المبحث الثالث وهو أهمهم بالنسبة لي نظرا للإضافات الجديدة، سأشرح بالتفصيل البطالة المحبطة ثم أحاول بعد ذلك قياسها مع البطالة الهيكلية وذلك

بناء نموذج اقتصادي قياسي بالنسبة للأولى (المعادلات الآنية) واستعمال التحليل المنطقي بالنسبة للثانية.

أولا: البطالة الاحتكاكية والهيكلية والدورية

تقسم البطالة تقليديا إلى ثلاثة أنواع وهي الاحتكاكية، الهيكلية والدورية:

1-1 البطالة الاحتكاكية: إن البطالة الاحتكاكية تتمثل في الأفراد الذين يكونون بين الوظائف أو الذين يدخلون لأول مرة سوق العمل أو سبق لهم أن عملوا. عند توازن السوق تتساوى كمية العمل المطلوبة وكمية العمل المعروضة ويكون السوق في حالة العمالة الكاملة ويعني ذلك عدم وجود أي بطالة. غير أن هذا الاستنتاج لا يعد صحيحا تماما. فحتى عند التوازن تظهر هناك بعض البطالة الاحتكاكية، لأن بعض الأفراد سيكونون بين الوظائف. وتظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل ونعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى وداخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى. ففي كل فترة يكون هناك داخلون إلى سوق العمل بحثا عن عمل وهناك عاملون وعاطلون خارجون من هذه السوق، حتى في حالة ثبات حجم القوى العاملة. حتى داخل القوى العاملة نفسها هناك بعض الناس يتركون أعمالهم الحالية ليبحثوا عن عمل جديد. إن عملية بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال تأخذ وقتا. زيادة على ذلك فإن التقلبات العشوائية للطلب تتسبب في

وقف بعض المنشآت لعمالها وبحث منشآت أخرى عن عمال جدد والتوفيق بين عارضي العمل وطالبي العمل تأخذ بعض الوقت.

إن ديناميكية سوق العمل وسوق المنتجات تؤدي إلى تغير أذواق العمال اتجاه العمل وأذواق المستهلكين اتجاه المنتجات. وهذا ما يـــدفع بعض العمال إلى ترك أعمالهم اختياريا والبحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل (المزايا غير النقدية للعمل) أو الأجور (المزايا النقدية) وقد يفضل العامل في هذه الحالة أن يتحمل عبء التعطل على أمل أن يجد عملا أفضل يحقق له مزايا أكثر تعوضه عما تكبده في فترة البطالة من تكاليف. كما أن حركية السوق تدفع كذلك بعض المستهلكين لتغيير أذواقهم لصالح سلعة معينة وضد سلعة أخرى، فينتعش الطلب على العمل لإنتاج السلعة الأولى ويتقلص مستوى العمالة في إنتاج السلعة الثانية وتظهر البطالة.

إن البحث عن العمل يكلف صاحبه تكلفة تعادل القيمة الحالية للأجور التي ضحى بها (التكلفة الغير مباشرة) + التكلفة النقدية للبحث عن عمل أي تكلفة الاستعلام عن الأعمال المختلفة الممكنة (التكلفة المباشرة) - قيمة المنفعة التي يحصل عليها من وقت الفراغ. والحقيقة أن العامل وهو في بطالة احتكاكية يعمل على تعظيم منفعته المتوقعة عند مفاضلته بين الأعمال البديلة المتاحة، وسيختار من بينها العمل الذي يمكن أن يحقق له منفعة أكبر من غيره. إلا أن طول فترة البطالة تختلف من فرد إلى آخر نتيجة لعدة عوامل من بينها[1]:

1. تكلفة البحث والانتظار، فكلما ارتفعت هذه التكلفة كلما كان الفرد العاطل أكثر استعدادا لقبول أعمال ذات منفعة أقل.
2. الثروة، فإذا كان العامل يملك ثروة كبيرة كان أقدر على تحمل أعباء البطالة وأكثر تمسكا بالبحث عن العمل الأفضل وهذا ما يؤدي إلى إطالة الفترة المتوقعة للبطالة.

3. تكلفة المصاريف لتغطية الاستهلاك، كلما كانت أكثر أزداد العبء في الاستمرار في البطالة، وبالتالي تقل فترة البحث عن العمل.
4. خصائص دالة منفعة العامل، فهذه الدالة تختلف من فرد إلى آخر، وبالتالي تختلف منفعة العمل الأمثل بالمقارنة بمنافع الأعمال الأخرى من عامل إلى آخر. فإذا كان الفرق بينهما صغيرا فإن هذا يدفع العامل إلى الموافقة على العمل بعد فترة وجيزة طالما أن العمل المعروض لا يقل أهمية من العمل الأفضل، والعكس صحيح.
5. نضيف سببا خامسا يشترك فيه كل الأفراد العاطلون وهو مستوى النشاط الاقتصادي وما يمتاز به من انكماش أو انتعاش بدليل أن طول الفترة المتوسطة للبطالة في الاقتصاديات المتخلفة أكبر بكثير عن الاقتصاديات المتطورة.

ويتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في أي اقتصاد بتدفق الأفراد من وإلى سوق العمل وكذلك بالسرعة التي يمكن بها للعاطل أن يجد عملا أي

ترتبط طرديا بالفترة المتوقعة للبطالة[2]. ويساوي معامل البطالة الاحتكاكية نسبة الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى عدد العمال المشتغلين[3]. إن طول فترة البطالة يؤثر سلبا على معدل البطالة الإجمالي وإيجابا على معدل الأجر نتيجة الانتقال إلى أعمال أفضل.

من بين الحلول التي تقلص من مستوى هذه البطالة تأسيس بنك للمعلومات عن الوظائف تخزن معلوماته في ذاكرة الحاسب الآلي والذي يعمل على خفض وقت البحث عن عمل وهذا ما يؤدي إلى رفع احتمال العثور على عمل في أي فترة زمنية أي رفع النسبة (P_{ue})[4]. إلا أن هذا الحل له تأثيرات جانبية غير مرغوبة والتي تتمثل في ترك العمال لوظائفهم والبحث عن وظائف أفضل نظرا لقصر مدة البحث وهذا يؤدي إلى ارتفاع النسبة (P_{eu})[5]. في هذه الحالة يمكن تشبيه السياسات الاقتصادية بالدواء الذي ينصح به الطبيب ويتقبله المريض رغم انه لا يخلو من الأعراض الجانبية.

يقسم D.I. Mackay الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى مجموعتين [6]:

- المجموعة الأولى: تشمل الذين يبحثون عن أعمال جديدة تتلاءم ومهاراتهم وقدراتهم في تخصصات معينة لكي يستقروا فيها.
- المجموعة الثانية: تشمل أولئك الذين يتنقلون من عمل إلى آخر ويقبلون أي عمل متاح لفترة ثم يغادرونه عندما يجدون عملا أفضل ويستمرون في ذلك حتى يعثروا على العمل الذي يريدونه.

فمن المتوقع أن تطول فترة البطالة للمجموعة الأولى وتقصر بالنسبة للثانية لأن النوع الأول يحتاج إلى معلومات وفيرة ودقيقة عن فرص العمل البديلة وما

تسمح به من مزايا عينية ومادية وما تتطلبه من مهارات خاصة وذلك لاختيار العمل الأكثر ملاءمة بعكس النوع الثاني.

2-1 : البطالة الهيكلية : تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أووسائل للإنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة.

إن التغير الهيكلي في الاقتصاد يصاحبه حالة من عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة (على سبيل المثال إذا كانت الصناعة أ لها فائض طلب على العمالة الماهرة في منطقة ما والصناعة ب لها فائض عرض على العمالة شبه الماهرة في نفس المنطقة، في هذه الحالة تظهر بطالة هيكلية) أو عدم توازن عرض العمال والطلب عليهم بين المناطق (مثلا المنطقة أ لها فائض طلب على نوع ما من اليد العاملة والمنطقة ب لها فائض عرض على نفس نوع اليد العاملة، في هذه الحالة تظهر بطالة هيكلية). العائق الوحيد هو ما يوصف بلزوجة العمل أو التصاقه بمكان معين أو مهارة معينة.

ومن الأسباب المؤدية إلى ظهورها هو التغيرات في أنماط الطلب على العمال نتيجة تغير أذواق المستهلكين أو منافسة البدائل المستوردة من الخارج، التي تواجه كل من عدم مرونة الأجور وارتفاع تكاليف الانتقال سواء الجغرافي أو بين الوظائف. وتدخل ضمنها كذلك **البطالة الإقليمية** التي تظهر خاصة في بعض المناطق التي تتركز فيها بعض الصناعات المهمة كصناعة السفن أو صناعة

الفحم الخ، وتتدهور هذه الصناعات لظروف ما. مما سبق نستنتج أن البطالة الهيكلية تتفرع إلى نوعين:

- بطالة العمال الذين كانوا يعملون في الصناعات أو المجالات التي انكمش نشاطها (كاستخراج الفحم، انخفاض المبيعات لنوعية معينة من السيارات،...) وافتقارهم للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المجالات المستحدثة.

- إحلال العمال الأكثر كفاءة محل العمال الأقل مهارة، وتحدث هذه الظاهرة بشكل خاص إذا كان رأس المال المتاح أقل من أن يسمح بتشغيل كل القوة العاملة وينمو بمعدلات أضعف من أن تستطيع مواجهة العمالة الجديدة المؤهلة.

من بين السياسات التي تساعد على خفض البطالة الهيكلية، تقديم إعانات للتدريب وتوفير المعلومات عن ظروف سوق العمل في المناطق الأخرى، وتقديم المساعدات المالية لتحفيز العمال على الانتقال الجغرافي أو الهجرة.

و البطالة الهيكلية، من حيث الأساس هي بطالة طويلة الأمد، وتتطلب نفقات كبيرة. وقد يقضي هؤلاء العاطلون فترة تستغرق بعض المدة للحصول على عمل جديد. على أن الجماعات الأكبر سنا أو الجماعات الغير ماهرة منهم قد يجدون صعوبة أكبر على التدريب لكسب المهارات التي تتطلبها المناصب المستحدثة وبالتالي العثور على عمل، نظرا لتعودهم على الأعمال التي كانوا

يقومون بها. إلا أن هذه البطالة تساعد على رفع إنتاجية عنصر العمل من خلال المستوى المرتفع للمهارة.

في بعض الحالات لا يمكن التمييز بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية وذلك عندما تطول فترة الانتقال من عمل إلى آخر نظرا لاختلاف العملين وما يتطلب كل منهما من مهارة وهذا يؤدي حتما إلى تدريب إضافي. كما أن التغيرات الهيكلية تزيد من البطالة الاحتكاكية من خلال توفير مناصب شغل جديدة ذات أجور أعلى وشروط أفضل للعمل والتي تشجع العمال على ترك مناصبهم القديمة والبحث عن فرص جديدة.

3-1 : البطالة الدورية أو بطالة قصور الطلب : إن البطالة الدورية هي البطالة الناتجة عن قصور الطلب. فالبطالة الاحتكاكية تحدث لأن سوق العمل حركي والمعلومات المتوفرة غير دقيقة، أما البطالة الهيكلية فتحدث بسبب عدم التوازن الجغرافي أو المهني بين طلب وعرض العمل. وكليهما يحدثان حتى لو تساوى العرض مع الطلب. أما البطالة الدورية فتحدث نتيجة تقلص الطلب الكلي على السلع والخدمات وبالتالي الطلب الكلي على العمل مع عدم مرونة الأجور الحقيقية نحو الانخفاض. وجاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالتقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في القطر. وقد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوربا والولايات المتحدة أن أهم سبب للبطالة الواسعة هو الانتقال من الرواج والازدهار إلى حالة من الركود والكساد (خاصة أزمة 1925)، وأن ذلك كان يحصل بين فترة وأخرى ولذلك سميت بالدورية. كما توصف بالبطالة الكينزية، لأن كينز قد وجه

اهتمامه إلى هذا الصنف من البطالة، وقد أدت دراساته إلى ظهور ما عرف باسم أساليب إدارة الطلب التي صارت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية[7].

عندما يحدث قصور في الطلب فإن المنشآت تقدم على التوقيف المؤقت لعمالها (زيادة P_{eu}) وتقلل من معدل شغل الوظائف التي تخلوا بترك بعض العمال لوظائفهم (خفض P_{ue} و P_{ne} [8]) أي أن التدفق في البطالة يزيد والتدفق في العمالة يقل.

ومن بين السياسات الملائمة لعلاج هذه المشكلة السياسات المالية والنقدية لزيادة الطلب الكلي وتشمل زيادة الإنفاق الحكومي، خفض الضرائب، زيادة معدل نمو عرض النقود ومنها ما هو موجه مباشرة إلى سوق العمل وتشمل الإعفاء الضريبي المرتبط بحجم التوظف في المنشآت، برامج التوظيف في القطاع العام.

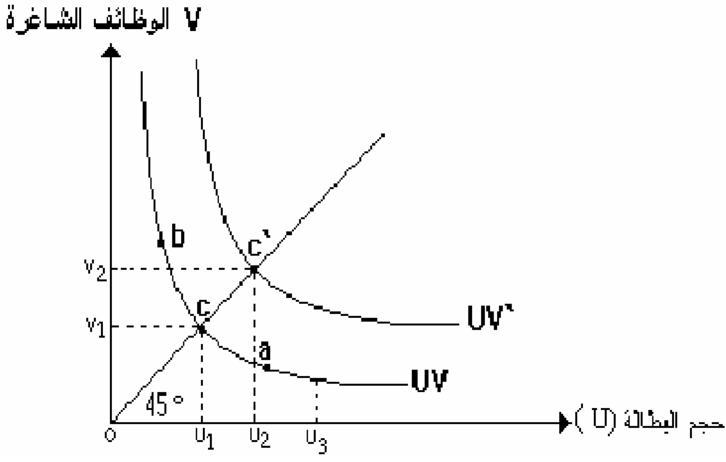
يوجد علاقة بين البطالة الدورية والبطالة الهيكلية. فمن الممكن أن تؤدي بعض التغيرات الهيكلية إلى تخفيض الطلب الكلي. فعلى سبيل المثال، لو كان التغير يؤدى إلى فنون إنتاجية أكثر كثافة في رأس المال أو إحلال عدد معين من العمال المهرة محل عدد أكبر من العمال الغير مهرة مع ثبات رأس المال، فمثل هذا التحول يؤدي إلى إعادة توزيع الدخل بين الأجور والأرباح وبين العمل الماهر وغير الماهر كما يؤدي إلى انخفاض الأسعار نظرا لانخفاض التكاليف. فإذا كان الميل الحدي للاستهلاك لأصحاب الأعمال والعمال المهرة أقل من العمال الغير مهرة فينعكس ذلك على انخفاض الطلب الكلي الذي يسمح بظهور البطالة الهيكلية والبطالة نتيجة قصور الطلب. ويتوقف حجم كل

منهما على قيمة الميل الحدي للادخار عند المجموعات المختلفة كما يتوقف على سرعة الإنفاق (الفترة الزمنية التي تفصل الإنفاق والحصول على الدخل) عند هذه المجموعات. فلو كانت هذه السرعة عند المجموعات المستفيدة من الدخول الإضافية أقل من المجموعات الأخرى فإن ذلك سينعكس على نقص الطلب الكلي. يكون النقص في الحالة الأولى بصفة دائمة، أما الثانية يكون بصفة مؤقتة[9].

يكون العاطل نتيجة قصور الطلب أسيرا لظروف سوق المنتجات، ولا يملك علاجا لهذا المشكل لأن البطالة في هذه الحالة ناتجة عن أسباب لا يمكنه أن يتحكم فيها. وهذا من شأنه أن يؤثر عكسيا على إنتاجيته سواء لأسباب نفسية (ناتجة عن التعطل) أو بسبب ابتعاده عن ممارسة النشاط والذي يؤثر على المهارات المكتسبة ويزداد تأثيرا كلما طالت المدة.

4-1 : القياس النظري للأنواع الثلاث : إن الأنواع الثلاث السالفة الذكر يمكن قياسها بيانيا أو رياضيا كما سيأتي :

1. **بيانيا** : نرسم العلاقة بين حجم البطالة والوظائف الشاغرة خلال عدة فترات زمنية. إن النظرية الاقتصادية تبين أن العلاقة عكسية بين المتغيرين السابقين بمعنى إذا كان حجم البطالة مرتفعا فإن الوظائف الشاغرة تكون قليلة والعكس صحيح والسبب في هذه العلاقة أن الاثنين مرتبطين بمتغيرة ثالثة ألا وهي الطلب الكلي الفعال أي إذا زاد هذا الأخير فإن البطالة تنقص والوظائف الشاغرة تزداد والعكس صحيح. كما أن منحنى هذه العلاقة محدب اتجاه نقطة الأصل ويكون على الشكل التالي :



الشكل1 : العلاقة بين البطالة والشواغر (سلسلة زمنية)

إن المنحني (UV) محدب اتجاه نقطة الأصل لأن إذا كنا في أعلى المنحنى (النقطة b) فإن الطلب الكلي يكون مرتفعا وحجم البطالة منخفضا، فأي زيادة في الطلب الفعال تؤدي إلى زيادة كبيرة في الوظائف الشاغرة ولكن البطالة تنقص بنسب أقل نظرا للزيادة في الانتقال بين الوظائف ودخول الأفراد الغير المشاركين في سوق العمل إلى القوى العاملة، كما ينقص البطالين المؤهلات اللازمة لملي الوظائف الشاغرة (البطالة الدورية تتقلص إلا أن كل من البطالة الاحتكاكية والهيكلية تزداد وتحد من الانخفاض في معدل البطالة الإجمالي). أما إذا كنا أسفل المنحنى (النقطة a) فيحدث العكس، أي أن الطلب الكلي يكون منخفضا وحجم البطالة مرتفعا، فأي انخفاض في الطلب الكلي يؤدي إلى انخفاض الشواغر ولكن بمعدلات أقل من الزيادة في حجم البطالة وهذا راجع لعدة عوامل أهمها :

- عادة ما تتطلب الشواغر مهارات عالية أو تتصف بأنها أعمال غير مرغوب فيها في حالة البطالة الحادة.
- تتقلص حركة اليد العاملة في هذه الظروف ويكون نتيجة ذلك انخفاض الشواغر بكميات قليلة وقليلة جدا.
- يضطر عدد كبير من الأفراد للخروج من حالة التوظف إلى حالة التعطل نتيجة إفلاس المؤسسات وزيادة طول فترة البحث عن العمل التي تؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلية رغم قلة الحركة بين الوظائف (تقلص البطالة الاحتكاكية). والعلاقة التالية [10]توضح ذلك : $U = I_u \cdot D_u$ ، بحيث :

U: عدد العاطلين.

I_u: عدد فترات البحث خلال السنة (عدد العاطلين عن العمل في لحظة أو أخرى من الزمن).

D_u: طول فترة التعطل.

إذن المنحنى يعبر عن حجم الطلب الكلي وبالتالي يعبر عن الحالة الظرفية لاقتصاد ما. فإذا انتقلنا على طول المنحنى (UV) مع الزمن، يكون تغير معدل البطالة ناتج عن البطالة الدورية فقط لأن البطالة الاحتكاكية والهيكلية ثابتة ومساوية إلى (OU_1)، أي عند النقطة c يكون حجم البطالة مساويا إلى حجم الوظائف الشاغرة (يكون سوق العمل متوازنا) وبالتالي هذا المستوى يعبر عن مستوى البطالة الاحتكاكية والهيكلية (يوجد وظائف شاغرة ولا يمكن ملؤها نظرا لانتقال العمال بين الوظائف ونقص المعلومات عن السوق كما أن بعض الوظائف تتطلب تأهيلا يفتقد عند العمال العاطلين).

عن طريق الأدوات الهندسية أعلاه، يمكن قياس البطالة الدورية والتي تكون مساوية إلى البطالة الكلية ناقصا منها البطالة الاحتكاكية والهيكلية. فعلى سبيل المثال لو كانت البطالة الكلية مساوية إلى OU_3 فإن البطالة الهيكلية تكون مساوية إلى U_1U_3، أي : $U_1U_3 = OU_3 - OU_1$

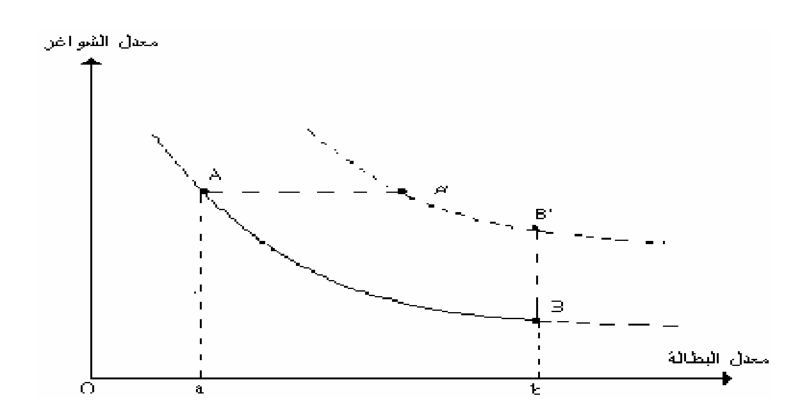
في حالة الانتقال من المنحنى (UV) إلى المنحنى (UV') يتغير معدل البطالة لكن ليس نتيجة الحالة الظرفية للاقتصاد وإنما لأسباب غير دورية (لأسباب هيكلية أو احتكاكية). فعلى سبيل المثال إذا انتقلنا من النقطة c إلى لنقطة c' فإن كل من البطالة والشواغر تزداد وهذا ليس راجع للطلب الفعال وإنما راجع إما إلى زيادة البطالة الهيكليـــة أو الاحتكاكيـــة لأن النقطة c' فيها الشواغر مساوية إلى حجم البطالة. والسؤال المطروح الآن ما هو مستوى الزيادة لكل منهما؟ إن البيان أعلاه قاصر عن الجواب ولهذا نلجأ إلى بيان آخر يعتمد على السلاسل المقطعية بدل السلاسل الزمنية، وهذا ما سنراه بعد التحليل الرياضي.

2. **رياضيا** : معادلة المنحنى أعلاه يمكن صياغتها رياضيا كالتالي : $V_t=\alpha U_t^{\beta}$ بحيث α و β ثوابت (منحنى محدب اتجاه نقطة الأصل يمكن تمثيله بدالة أسية). يمكن تحويل المعادلة أعلاه إلى الشكل الخطي وتقدير المعالم باستخدام طريقة المربعات الصغرى.

$$\ln V_t=\ln\alpha+\beta\ln U_t+\varepsilon_t$$

لإيجاد قيمة البطالة الاحتكاكية والهيكلية نساوي بين U و V. ولإيجاد قيمة البطالة الدورية نطرح حجم البطالة الاحتكاكية والهيكلية من البطالة الكلية.

§ **قياس البطالة الاحتكاكية والدورية:** رأينا سابقا كيف يمكن قياس البطالة الدورية من جهة والبطالة الهيكلية والاحتكاكية من جهة أخرى. بقي لنا الآن معرفة قياس كل منهما على حدى باستخدام البيانات المقطعية. من أجل ذلك نقوم بتحليل العلاقة بين البطالة والشواغر في نفس الفترة الزمنية بين المناطق أو الصناعات أو المهن، الخ. لو افترضنا تحليل العلاقة بين المناطق، فإن البيان أسفله يبين العلاقة بين معدل البطالة ومعدل الأماكن الشاغرة بين مختلف الولايات خلال نفس الفترة الزمنية :



الشكل 2 : العلاقة بين البطالة والشواغر(سلسلة مقطعية)

إن النقطة A مثلا تمثل منطقة توجد بها بطالة قليلة وشواغر كثيرة، أما النقطة B تمثل منطقة بها شواغر قليلة وبطالة كبيرة. إذن البطالة الهيكلية تقاس بالمسافة بين A و B. كلما كانت هذه المسافة كبيرة كلما كانت البطالة الهيكلية حادة. لو تمدد المنحني BA أكثر معنى ذلك أن المشكل الهيكلي للبطالة ازداد حدة. على العكس إذا انتقلنا من المنحني AB إلى المنحني A'B'، معناه أصبح معدل البطالة والشواغر أكبر بالنسبة لكل منطقة وهذه إشارة إلى زيادة البطالة الاحتكاكية. مما سبق يمكن قياس البطالة الهيكلية من المنحنى AB عند نفس اللحظة الزمنية وقياس البطالة الاحتكاكية من خلال المقارنة بين المنحنيين AB و A'B' خلال فترتين زمنيتين مختلفتين.

لإيجاد قيمة البطالة الهيكلية نطرح Oa من Ob ونحسب البطالة الاحتكاكية إما بالرجوع إلى منحنى البطالة الدورية أعلاه (في هذه الحالة يمكن حساب عدة معدلات للبطالة الهيكلية حسب الفترة الزمنية المختارة) أوبالرجوع

إلى منحنى البطالة الهيكلية في فترة زمنية أخرى (في هذه الحالة يمكن حساب معدل واحد للبطالة).

5-1 : القياس الميداني للبطالة الهيكلية: لقياس البطالة الاحتكاكية والدورية باستخدام المعادلة أعلاه، يلزم توفر البيانات عن الشواغر. إن الهيئات الإحصائية والمكلفة بالتخطيط لا توفّر هذه المعلومات للأسف ولذلك لجأنا إلى طريقة سهلة تعبر إلى حد ما عن حجم هذين النوعين. إن الطريقة هذه تتمثل في إيجاد

الشواغر عن طريق الفرق بين عروض العمل المقدمة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل وعروض العمل المنفذة في نفس الفترة.

إن مجموع عروض العمل المقدمة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل خلال الفصل الثالث 1999 كان 6658 ومجموع عروض العمل المنفذة خلال نفس الفصل كان 5691، معنى ذلك أن عدد المناصب الشاغرة يساوي 951. مما سبق نفهم أن مؤهلات طالبي العمل لا تتوافق مع خصائص هذه المناصب. ونفهم من ذلك أن التكوين لو كان مدروسا ومخططا لاستطاعت المصالح المختصة تخفيض البطالة التي تسمى في أدبيات الاقتصاد بالبطالة الهيكلية بقدر نسبة هذه المناصب إلى إجمالي الباحثين عن الشغل والمسجلين في الوكالة أي $\frac{951}{26129}=$ 3.64% وهذا معدل لا يستهان به.

إن الجدول الآتي يعطينا معدل البطالة الهيكلية المحسوبة بهذه الطريقة البسيطة من سنة 90 إلى سنة 99 :

الجدول 1 : تطور البطالة الهيكلية من سنة 90-99

السنوات	طلبات العمل المقدمة	عروض العمل المقدمة	عروض العمل المنفذة	معدل البطالة الهيكلية
90	229845	78783	60498	8%
91	158875	53922	42219	7%
92	170709	44815	36668	5%
93	153898	43031	35431	5%

94	142808	44205	36985	5%
95	168387	48695	41463	4%
96	134858	36768	32110	3%
97	163800	27934	24830	2%
98	166299	28192	26564	1%
99	121309	24726	22377	2%

المصدر:وزارة العمل والحماية الاجتماعية أما معدل البطالة الهيكلية فتم حسابه بطريقة شخصية

إن معدل البطالة الهيكلية كان معتبرا في بداية التسعينات وبدأ يتناقص وهذا يدل على شيئين: أولا تدهور سوق الشغل الجزائرية نظرا لسهولة ملأ المناصب الشاغرة وثانيا سياسة التكوين الحكيمة التي بدأت توجه اكثر للاختصاصات المطلوبة اكثر في سوق العمل وأخص بالذكر سوق المعلوماتية، وربما يرجع ذلك إلى برنامج التعديل الهيكلي الذي بدأ في سنة 94 والذي يلعب فيه التصحيح الذاتي دورا معتبرا.

ثانيا: تصنيفات أخرى للبطالة

إن الأنواع الثلاثة السالفة الذكر هي تصنيفات للبطالة الكلية وينضاف إليها أنواع أخرى لا تقل أهمية عن سابقاتها منها البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية، البطالة المقنعة والسافرة، البطالة الموسمية والطبيعية.

2-1: البطالة الاختيارية والإجبارية:

أ- البطالة الاختيارية: إنها البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل. و يفسر وجودها بالارتفاع النسبي في تعويضات البطالة أو الحصول على دخول أخرى غير دخل العمل، (الدخل من الملكية بأنواعها أو من الإعانات والهبات المختلفة كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الربح من الأسهم، الخ). فإذا كان تعويض البطالة قريبا من الأجر الحقيقي فقد يغري غير قليل من العمال على اختيار البطالة. إن حجم هذه البطالة لا يؤخذ بعين الاعتبار عند إجراء المسوح أو التعدادات الخاصة بسوق العمل أو السكان على التوالي ما عدا المستفيدين من تعويضات البطالة.

ب- البطالة الإجبارية: هي حالة التعطل التي يكون الفرد مجبرا عليها رغم بحثه ورغبته في العمل وتشمل أنواع البطالة الثلاث السالفة الذكر وتسمى أيضا البطالة السافرة أو المكشوفة. وتدخل في إحصاءات البطالة.

2-2 : البطالة المقنعة والسافرة والجزئية: يمكن تقسيم البطالة كذلك إلى بطالة مقنعة وبطالة سافرة وجزئية.

أ- البطالة المقنعة: إذا وجد في وحدة إنتاجية أو في مؤسسة في القطاعان العام أو الخاص عدد من العمال والموظفين يفيض عن الحاجة الحقيقية، وكان بالإمكان الاستغناء عن جزء منهم دون أن يطرأ خلل أو نقص في أداء العمل أو مجموع الإنتاج بمعنى آخر أن إنتاجيتهم الحدية معدومة، فإن ذلك الجزء يوصف بأنه بطالة مقنعة تمييزا لها عن البطالة السافرة أو المكشوفة التي تورد في الغالب ضمن سجلات العاطلين. إن حجم البطالة المقنعة يدمج ضمن إحصاءات الاستخدام. كما يوجد مفهوم آخر للبطالة المقنعة والتي تعني الأفراد الذين يعملون ولكن ليس بكامل طاقتهم أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها أقل بكثير مما يمكن أن تكون عليه في أعمال أخرى. وقد استقر هذا المفهوم خلال الأزمة الاقتصادية العالمية حينما اضطر العمال المهرة في الاشتغال في أعمال تتطلب مهارات محدودة فكانت إنتاجيتهم محدودة، وهذا ما دفع إلى القول بأن العمالة تستخدم بكفاءة أعلى خلال فترات الانتعاش مما في فترات الكساد.

إن البطالة المقنعة تظهر خلال فترات الكساد في الدول المتقدمة أما في الدول النامية فتظهر بصفة دائمة في جميع القطاعات الاقتصادية. إن النمو السكاني الكبير في الدول النامية وخاصة في الريف يؤدي إلى تكدس عدد كبير من الأيدي العاملة في مساحات محدودة من الأرض كما يؤدي إلى الازدحام الكبير على المناصب القليلة في المدينة وقبول أي الأعمال بأجور زهيدة. وأحيانا السياسات الحكومية تدعم هذه البطالة من خلال تشغيل الأيدي العاملة الفائضة في القطاعات الخدماتية، كما يلعب انخفاض المستوى التعليمي وارتفاع نسبة

الأيدي العاملة الغير ماهرة اللذان يشجعان الأفراد على قبول أي الأعمال، دورا بارزا في ارتفاع حدة البطالة المقنعة.

إن البطالة المقنعة تعني تبديد القوة والجهد في أعمال تتسم بانعدام الإنتاجية والذي يمكن أن يستغل في مجالات عمل ذات إنتاجية، فهي أشد الأشكال خطورة نظرا للتدهور الكبير في إنتاجية العمل الذي يقترن بها، كما تضغط على مستوى الأجور للانخفاض. بعكس البطالة الاحتكاكية والهيكلية اللتان تعملان على تحسين إنتاجية العمل.

ب- البطالة الجزئية: إنها شكل من أشكال البطالة المقنعة وتتمثل في الأفراد الذين يعملون لبعض الوقت، لكنها تختلف عن البطالة المقنعة نظرا للإنتاجية الحدية الموجبة للعاملين لبعض الوقت. ويلجأ أصحاب الأعمال إلى هذا الشكل من أشكال التشغيل عند انخفاض الطلب على منتجاتهم، كما يلجأ الأفراد إلى هذا العمل الجزئي عند انعدام توفر فرص عمل بالوقت الكامل.وهذا النوع من البطالة يساعد على تكيف العمالة والأجور حسب الظروف الاقتصادية السائدة وأخذت تعمل به كثير من الدول خاصة الدول المتقدمة. إن هذا الشكل من أشكال العمل أصبح ينتشر أفقيا وعموديا (ينتشر عبر مختلف الدول ويزداد في الحجم) باعتباره حلا لجمود أسواق العمل الناتجة عن تشريعات الحد الأدنى للأجور والتشريعات الخاصة بالعمل والحماية الاجتماعية، انتشار نقابات العمال، الخ.

رغم اعتبار العمل لبعض الوقت بطالة جزئية بالنسبة لبعض الأفراد، فإن له مزايا بالنسبة لأفراد آخرين. فهو يسهل اندماج الشباب في الحياة المهنية، كما

يسهل للفرد التوفيق للقيام بعدة أعمال وخاصة النساء بحيث يجمعن بين عمل البيت والعمل في الخارج. و يكفي أنه وسيلة لتمكين الشاب من العمل أي أنه حل جزئي لمشكل البطالة.

ج- البطالة السافرة: هي البطالة الظاهرة أو المكشوفة مقارنة بالبطالة الجزئية أو المقنعة وهي بالطبع تتساوى مع البطالة الإجبارية وتشمل أنواع البطالة الثلاث السالفة الذكر، أي البطالة الاحتكاكية والهيكلية والدورية. إن حجم البطالة السافرة يدمج ضمن إحصاءات البطالة.

3-2 : البطالة الموسمية والطبيعية وبطالة الفقر : توجد تصنيفات أخرى للبطالة منها:

أ- البطالة الموسمية: واسمها يدل عليها. ذلك أن بعض القطاعات من النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة، والبناء والتشييد، والسياحة وما شابه ذلك. فإذا انتهى الموسم توقف النشاط فيه وانقطع الطلب عن العمل وازدادت البطالة. فهي تشبه إلى حد ما البطالة الدورية والفرق الوحيد هو أن دورها هو الموسم (فترة قصيرة المدى) أما البطالة الدورية تتكرر في فترات طويلة المدى. كما يمكن تصنيفها مع البطالة الاحتكاكية لأنها ناتجة عن التغيرات الموسمية لأذواق المستهلكين وبالتالي التغيرات الموسمية في الطلب على المنتجات.

ب- البطالة الطبيعية: نقصد بها البطالة المتواجدة في حالة الاستخدام الكامل. ويدرج ضمنها صنفان رئيسيان من البطالة هما : البطالة الاحتكاكية والبطالة الموسمية.

ج- بطالة الفقر: وهي الناشئة بسبب النقص في التنمية. كما نعلم أن الاستخدام له علاقة مباشرة بمعدل النمو فإذا تراخى هذا الأخير تقلص الطلب عن العمل وظهرت البطالة. والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الثابت والمستمر. ويغلب وجود هذه البطالة في الأقطار القليلة النمو التي يسودها الركود وضعف التنمية[11]، كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول بدول الإرسال والبلدان الموظفة لهذه العمالة بدول الاستقبال.

ثالثا: البطالة المحبطة وقياسها

تتمثل في الأفراد الذين هم فعلا في حالة بطالة ويرغبون في العمل، لكنهم ليأسهم ولكثرة ما بحثوا عن العمل و لم يُوفّقوا فقد تخلوا عن البحث عن العمل. وقد يكون عدد هؤلاء كبيرا وخاصة في فترات الكساد الدوري. إن الإحصاءات الرسمية لا تعير هؤلاء اهتماما لأنهم ليسوا من الباحثين عن العمل. ومن هنا لا بد من إضافة معدل البطالة لهؤلاء إلى المعدل الرسمي وذلك بقياس البطالة المحبطة باستخدام الأدوات الرياضية والإحصائية. كلما كان معدل

البطالة مرتفعا كلما كان وزن البطالة المحبطة في البطالة الكلية كبيرا. وقياسها يكون نافعا جدا من الناحية الاجتماعية لمعرفة عدد هؤلاء الذين يريدون العمل ولا يجدونه ومن الناحية الاقتصادية كذلك حتى لا يحرم الاقتصاد من جهدهم وحتى تستغل القوة العاملة استغلالا كاملا. إن قياس حجم هذه البطالة يتم عن طريق دالة عرض العمل.

إن عرض العمل يقاس بعدد السكان النشطين (PA) والذي هو عبارة عن متغيرة اقتصادية كلية تؤثر في سير سوق الشغل. عكس الطلب على العمل الذي يعكس الكمية المطلوبة من العمل أي عدد مناصب الشغل الموظفة والشاغرة، فإن عرض العمل يعكس عدد العمال الذين يعرضون خدمات عملهم في سوق الشغل.

أ- اشتقاق دالة عرض العمالة: إن عرض العمل يقاس بعدد السكان النشطين (PA) والذي هو عبارة عن متغيرة اقتصادية كلية تؤثر في سير سوق الشغل. عكس الطلب على العمل الذي يعكس الكمية المطلوبة من العمل أي عدد مناصب الشغل الموظفة والشاغرة، فإن عرض العمل يعكس عدد العمال الذين يعرضون خدمات عملهم في سوق الشغل. إن عدد السكان النشطين (PA) مرتبط عكسيا مع معدل البطالة(TC). فإذا تزايد معدل البطالة، تتقلص حظوظ الباحثين عن الشغل في إيجاد منصب عمل وبالتالي ينسحب عدد كبير من سوق العمل ويعززون السكان الغير نشطين. أما إذا أنخفض معدل البطالة، فإن حظوظ إيجاد العمل تكون كبيرة وبالتالي يدخل عدد كبير إلى سوق العمل. ومن جهة أخرى، كذلك إن السكان النشطين مرتبطون طرديا مع السكان في

سن العمل (PAT).قد فرضنا أن العلاقة بين (PA) و (PAT) من جهة و(PA) و (U) من جهة أخرى علاقة خطية لتسهيل تقدير المعالم (هذه الفرضية موافقة للحقيقة الاقتصادية). لا بد أن نضيف أنه من أجل تحليل مفصل ومتعدد المتغيرات، يوجد متغيرات أخرى تؤثر في عدد السكان النشطين، من بينها: معدل الولادات، الهجرة الصافية(les migrations nets)،الزمن،...الخ.قد أهملنا هذه المتغيرات واحتفظنا بالمتغيرات الأساسية فقط، كما أقصينا معدل الولادة في النموذج رغم أنه يلعب دورا مهما في تحديد عدد السكان النشطين، وهذا يرجع إلى الارتباط القوي بين معدل الولادة وعدد السكان في سن العمل. هذا هو السبب الذي جعلنا نعوض المتغيرة (TN) بالمتغيرة (PAT).

بعد تحديد حجم العمالة وعدد السكان النشطين، لم يبق لنا إلا استنتاج حجم البطالة والتي نعبر عنها بالمعادلة التالية: $U = PA - E$

لكي نعرف حجم البطالة لا بد من معرفة عدد السكان النشطين ولمعرفة عدد السكان النشطين لا بد أن نعرف حجم البطالة. هذا النظام يعني التفاعل والآنية (interaction et simultanéité) في مسار تحديد حجم البطالة وعدد السكان النشطين. ولهذا نستعمل طريقة المعادلات الآنية في تقدير المعالم[12] وتكتب المعادلتان الآنيتان على الشكل:

$$\begin{cases} PA_t = \alpha_1 + \alpha_2 PAT_t + \alpha_3 U_t + \varepsilon_t \\ U_t = PA_t - E_t \end{cases}$$

PAT_t : حجم السكان في سن العمل في اللحظة t.

PA_t : حجم السكان النشطين في اللحظة t.

U_t (STR_t): حجم السكان العاطلين في اللحظة t.

E_t : حجم الاستخدام في اللحظة t.

لكن لا يمكن تقدير المعادلات الآنية أعلاه إلا بتحويلها إلى الشكل الهيكلي[13] الآتي:

$$\begin{cases} PA_t = \frac{\alpha_2}{1-\alpha_1} PAT_t + \frac{-\alpha_1}{1-\alpha_1} E_t + \frac{\alpha_3}{1-\alpha_1} + \frac{1}{1-\alpha_1} \varepsilon_t \\ U_t = \frac{\alpha_2}{1-\alpha_1} PAT_t + \frac{-1}{1-\alpha_1} E_t + \frac{\alpha_3}{1-\alpha_1} + \frac{1}{1-\alpha_1} \varepsilon_t \end{cases}$$

المتغيرات الداخلية هي : PAt، Ut،⇐ n = 2

المتغيرات الخارجية هي : PATt، Et، 1،⇐ m = 3

عدد المعالم التي سنقدرها تساوي ثلاثة ($\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$)

ب- تقدير معالم الدالة: إن المعادلة الأولى معرفة تماما (juste identifiable) لأن عدد المتغيرات الغائبة يساوي 1 (.1 = 1 - 2 = 1 - n). إذن يمكن تطبيق طريقة المربعات الصغرى على المعادلة الأولى أو الثانية مادامت كل منهما تعطينا نفس النتائج. باتباع نفس الأسلوب السابق ونفس الترتيب والاستعانة بالجدول 2 والبرنامج المعلوماتي " Statlab2 " نحصل على النتائج التالية:

الجدول رقم 2 : تطور PA_t، U_t، PAT_t،E_t (1989-1997)، بالآلاف.

t	Année	PA_t	$U_t(STR_t)$	PAT_t	E_t
1	1989	5417	0946	12079	4471
2	1990	5854	1156	12841	4517
3	1991	5958	1261	13165	4538
4	1992	6222	1482	13485	4578

5	1993	6561	1519	13817	5042
6	1994	6814	1660	14795	5154
7	1995	7561	2010	15284	5436
8	1996	7811	2186	15576	5625
9	1997	[14]7757	2049	16033	5708

المصدر: الجزائر بالأرقام، نتائج 1995، رقم 27،د و إ، 1997، ص6.

- Collections statistiques, Situation de l'emploi 1991-1992, n°58, ONS, p 8,34.
- Collections statistiques, Situation de l'emploi-1990 n°36, ONS, Mars 1992p 1,9

- الجزائر بالأرقام، نتائج 1994/1993، د و إ، رقم 26، ديسمبر 1995، ص2.

- الجزائر بالأرقام، د و إ، 1993، ص7،6.

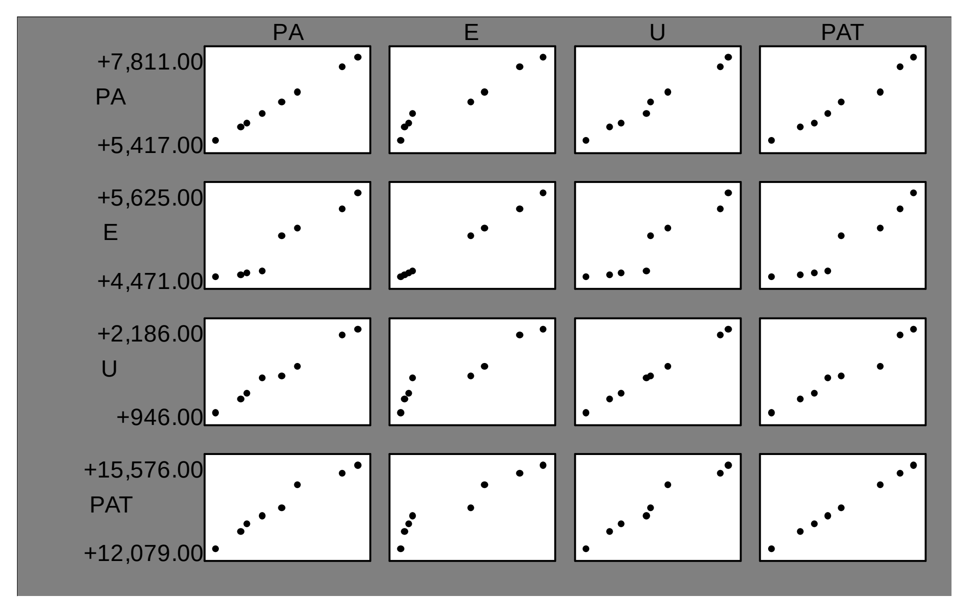
Rétrospective Statistique « 1970-1996 », Edition 1999, ONS

1. مصفوفة الارتباط :

الجدول رقم 3: مصفوفة الارتباط

	PA	E	U	PAT
PA	1.00000	0.97233	0.99379	0.98334
E	0.97233	1.00000	0.94584	0.95284
U	0.99379	0.94584	1.00000	0.97741
PAT	0.98334	0.95284	0.97741	1.00000

2- المخطط المتعدد للتشتت



الشكل رقم 3: المخطط المتعدد للتشتت

3- تحليل التباين بالنسبة للمعادلة الأولى

الجدول رقم 4: تقدير معامل الارتباط المتعدد

R2	0.98053507
R2 ajusté	0.97274909
F	125.93609649
Prob > F (* 100)	0.02154719

	DDL	Somme des carrés	Carrés moyens
Régression	2	4807672.76365662	2403836.38182831
Résidus	5	95438.73634489	19087.74726898

Total	7	4903111.50000000	700444.50000000

4. معاملات المعادلة (1) و(2) عل التوالي :

جدول رقم 5 : تقدير المعالم

	Alpha estimé	Ecart-type Alpha	t si Alpha = 0	Prob > |t|
Constante	2744.95161	588.96051	4.66067	0.00553
PAT	0.41836	0.13930	3.00318	0.02999
E	0.70380	0.37678	1.86795	0.12073

	Alpha estimé	Ecart-type Alpha	t si Alpha = 0	Prob > |t|
Constante	3296.79627	456.93792	7.21498	0.00080
PAT	0.29473	0.10808	2.72702	0.04143
E	0.15198	0.29232	0.51990	0.62532

إن النتائج أعلاه تبين صحة النموذج أعلاه وصلاحيته للتقدير. نحسب معاملات النموذج سواء باستخدام نتائج المعادلة الأولى أو الثانية وذلك بحل المعادلات الثلاث الآتية :

حساب المعاملات : بعد التقدير نحصل على المعاملات التالية :

$$\begin{cases} \dfrac{\alpha_2}{1-\alpha_1} = 0.42......(1) \\ \dfrac{-\alpha_1}{1-\alpha_1} = 0.704.....(2) \\ \dfrac{\alpha_3}{1-\alpha_1} = 2745......(3) \end{cases}$$

$(2) \Rightarrow \alpha 1 =- -2.38$, $(3) \Rightarrow \alpha 3 = 9278$, $(1) \Rightarrow \alpha 2 = 1.42$

إذن يكون النموذج على الشكل :

$$PA_t = \alpha_1.U_t + \alpha 2.PAT_t + \alpha_3 \Leftrightarrow$$

$$PA_t = -2.38U_t + 1.42\ PAT_t + 9278$$

إن المعادلة أعلاه تظهر أن هناك قوتان متعاكستان تؤثران على حجم السكان النشطين. إن حجم السكان في سن العمل يدعم حجم السكان النشطين، أما حجم البطالة فيواجه هذا الأخير. فالحد الأول يمثل البطالة المحبطة أو الأفراد الذين يخرجون من سوق العمل بسبب البطالة. كما أن للمعادلة الأخيرة استعمالين مختلفين. يمكن تقدير عدد السكان النشطين بواسطتها كما يمكن تقدير حجم البطالة المحبطة.

ج- قياس البطالة المحبطة: نستخدم المعادلة المقدرة أعلاه لحساب حجم البطالة المحبطة، فعلى سبيل المثال كان معدل البطالة في فيفري سنة 2000 يساوي 29.77% وهذا ما يدفع عدد كبير من الباحثين عن الشغل للخروج من سوق العمل، فلو انخفض هذا المعدل إلى 10% لتشجّع هؤلاء المحبطون للدخول مـــرة ثانية إلى سوق العمل. إذن معدل البطالة المقدّر لا يعكس فعلا الحجم الحقيقي للبطالة ولذلك نضيف إلى هذا المعدل حجم البطالة اليائسة.

فلو كان معدل البطالة 10% لكان حجم السكان العاطلين مساويا إلى :

$$TC=\frac{U}{PA} \Rightarrow U=TC \times PA=0.1 \times 8153647=815365$$

$$E = PA - U = 8153647 - 815365 = 7338282$$

عدد السكان النشطين في حالة تساوي معدل البطالة بــ 10% أو 29.77% في سنة 2000 هم على التوالي :

$$PA_t = -2.38(2427726) + 1.42\ PAT_t + 9278 \ldots \ldots (1)$$

$$PA_t = -2.38(815365) + 1.42\ PAT_t + 9278 \ldots \ldots (2)$$

نطرح (1) من (2) فنحصل على :

$$\Delta PA_t = -2.38(815365 - 2427726) = 3772925$$

عدد السكان النشطين الإجمالي في حالة معدل بطالة قدره 10% هو:

$$8153647 + 3772925 = 11926572$$

ومنه معدل البطالة الحقيقي هو:

$$TC = \frac{11926572 - 7338282}{11926572} = 38\%$$

إن الجدول رقم 6 يعطينا تطور معدل البطالة المحبطة والبطالة الفعلية في حالة مساواة البطالة الفعلية لمعدل قدره 10 بالمائة:

الجدول6: تطور معدل البطالة المحبطة والبطالة الفعلية 90-99

t	PA	U	E	البطالة الحقيقية	البطالة المسجلة	البطالة المحبطة
89	5417	946	4471	24%	18%	5%
90	5854	1156	4517	27%	20%	7%
91	5958	1261	4538	29%	21%	8%
92	6222	1482	4578	32%	24%	8%
93	6561	1519	5042	31%	23%	8%
94	6814	1660	5154	33%	24%	9%
95	7561	2010	5436	35%	28%	7%

96	7811	2186	5625	37%	28%	9%
97	7757	2049	5708	35%	26%	9%
2000	8154	2428	5726	39%	30%	9%

إن النتائج السابقة تظهر ضخامة البطالة اليائسة كما تبين أن البطالة الحقيقية تتجاوز بكثير البطالة الفعلية أو المسجلة عند الهيئات الإحصائية. ويظهر الجدول كذلك أنها تتزايد مع الزمن نتيجة التدهور الخطير لسوق الشغل الجزائرية ولذلك على السلطات أن تأخذها بعين الاعتبار وتسجل ضمن قوائم البطالة الفعلية رغم أن المحبطين لا يتخذون إجراءات جدية في البحث عن العمل.

الخاتمة:

إن هذه الدراسة بينت لنا أن للبطالة أشكال متعددة، كل منها يرجع لأسباب خاصة، وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة. فيمكن التخفيف من حدة البطالة الاحتكاكية عن طريق توفير المعلومات الخاصة بسوق الشغل وبأقل التكاليف الممكنة (عن طريق تطوير تكنولوجيا الاتصالات كالإنترنت، الاتصالات اللاسلكية، الخ)، أما الهيكلية فتتطلب التكوين والتأهيل المساير للتكنولوجيا المتجددة، أما معالجة البطالة الدورية فتتم عن طريق السياسات المالية والنقدية الملائمة.

وقد أضفت في هذا البحث صنفا جديدا من أنواع البطالة وهي البطالة المحبطة والتي لا تعيرها السلطات الرسمية اهتماما . وقد استخدمت بعض

التقنيات الرياضية والإحصائية لتقدير معدل البطالة الهيكلية وحجم البطالة المحبطة. فحسب الأرقام المقدرة فإن معدل البطالةالهيكلية كان معتبرا في بداية التسعينات وبدأ يتناقص وهذا يدل على شيئين : أولا تدهور سوق الشغل الجزائرية نظرا لسهولة ملأ المناصب الشاغرة وثانيا سياسة التكوين الحكيمة التي بدأت توجه اكثر للاختصاصات المطلوبة ،وربما يرجع ذلك إلى برنامج التعديل الهيكلي الذي بدأ في سنة 94الذي يلعب فيه التصحيح الذاتي دورا معتبرا .
وتدل النتائج الخاصة بالبطالة المحبطة على ضخامة حجم هذا الصنف من البطالة كما تبين أن البطالة الحقيقية تتجاوز بكثير البطالة الفعلية أو المسجلة عند الهيئات الإحصائية، وأصبحت تتزايد مع الزمن نتيجة التدهور الخطير لسوق الشغل الجزائرية ولذلك وجب على السلطات أن تأخذها بعين الاعتبار وتسجلها ضمن قوائم البطالة الفعلية رغم أن المحبطين لا يتخذون إجراءات جدية في البحث عن العمل.
وفي الأخير لا بد أن أشير أن تقدير معالم النموذج السابق تم على أساس معطيات عقد التسعينات ولهذا فهو لا يعبر عن البنية الاقتصادية الحالية ولذلك فلا يمكن بناء التنبؤات المستقبلية بالاعتماد عليه ويكفي لذلك تحديث المعطيات الإحصائية واستخدام نفس النموذج في تقدير البطالة المحبطة المستقبلية بدقة ودرجة معنوية عالية.

الهوامش

[1] : منى سيد الطحاوي، إنتاجية عنصر العمل وتكلفته وعلاقته بالمتغيرات الاقتصادية، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 1977، ص81.

[2] : رونالد إيرنبرج و روبرت سميث، اقتصاديات العمل، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994، ص582.

[3] : منى سيد الطحاوي، مرجع سبق ذكره ص82.

[4] : P_{ue} : احتمال الانتقال من حالة التعطل إلى حالة التوظف.

[5] : P_{eu} : احتمال الانتقال من حالة التوظف إلى حالة التعطل.

[6] : منى سيد الطحاوي، مرجع سبق ذكره ، ص83.

[7] : البطالة، ج.د.ن. ورسك، نقله إلى العربية محمد عزيز و محمد سالم كعيبة، جامعة قار يونس، بنغازي، 1997، ص26.

[8] : P_{ne} : احتمال الانتقال من خارج سوق العمل إلى حالة التوظف.

[9] : منى سيد الطحاوي، مرجع سبق ذكره، ص58.

[10] : Jean-Michel Cousineau, Economie du travail, Gaetan Morin, Québec, 1981, p 208.

[11] : البطالة، ج.د.ن. ورسك، نقله إلى العربية محمد عزيز و محمد سالم كعيبة، جامعة قار يونس، بنغازي، 1997، ص26.

[12] هذا النموذج طبق على الاقتصاد الكندي ومأخوذ من المجلة الاقتصادية الجامعية التالية:

Chundry N., Kotowitz Y., Sawyer J. A et Winder J. W L, The Trace Econométric Model of the Canadien Economy, University of Toronto Press, 1972, p166.

وقد أخذنا هذا النموذج وعدلناه ليتلاءم مع الاقتصاد الجزائري.

[13] : نستخدم المصفوفات للانتقال من الشكل المختصر إلى الشكل الهيكلي. إرجع في ذلك إلى :

البشير عبد الكريم، رسالة ماجستير، بناء نموذج اقتصادي كلي على التشغيل وآفاقه المستقبلية في الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، 1998، ص101-107.

[14] لم أدخل سنة 97 في التقدير نظرا لعدم معقولية حجم السكان النشطين الذي تناقص في هذه السنة.